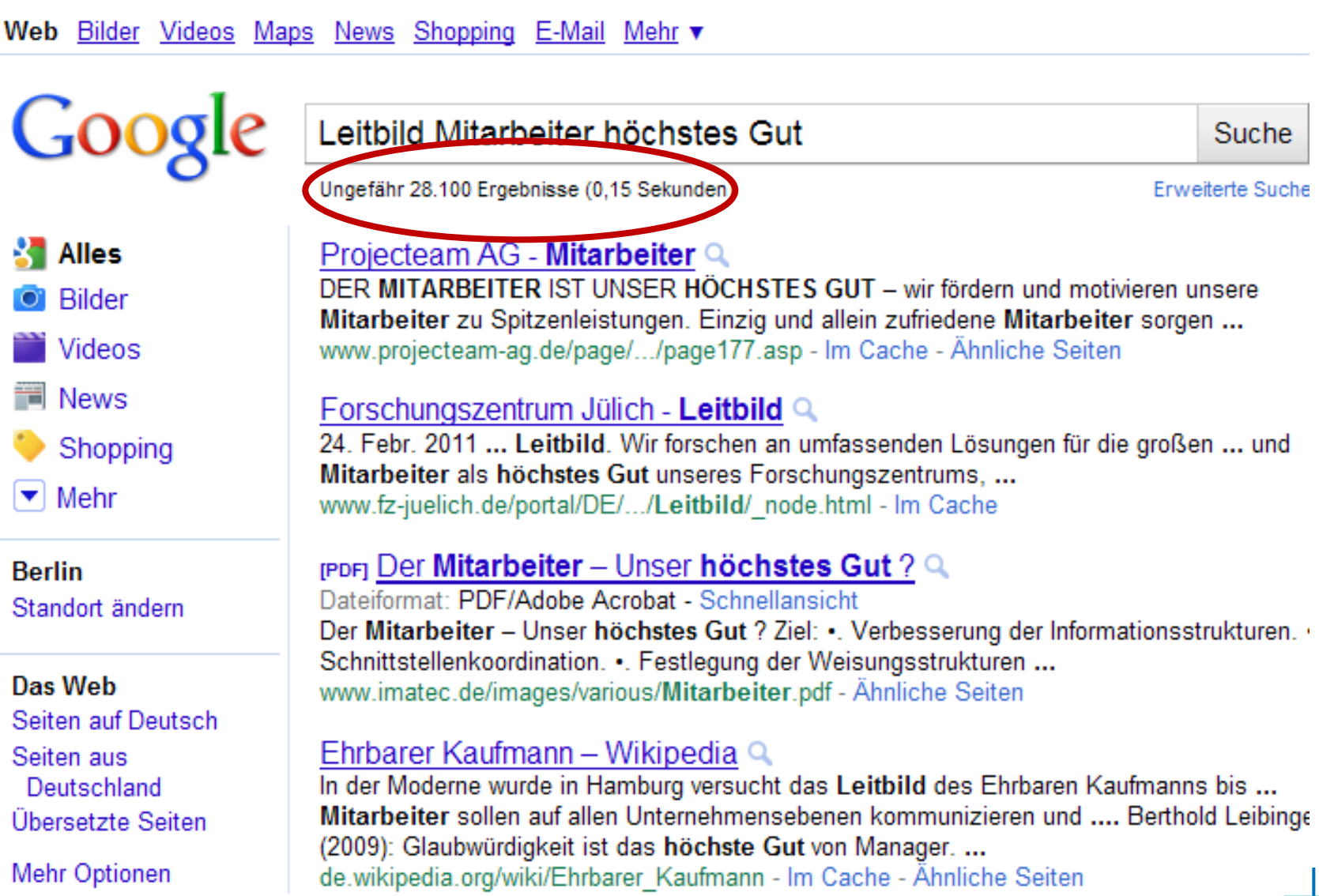
Die BGM - Mitarbeiterbefragung – eine wesentliche Säule im Veränderungsprozess "Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut! – Wie gut kennen Sie Ihre Mitarbeiter?"

Health on Top VIII - Gesundheitskongress
Gesundheitsmanagement ist Changemanagement
22. März 2011 - 13:40 - 14:20 Uhr, Bankettsaal

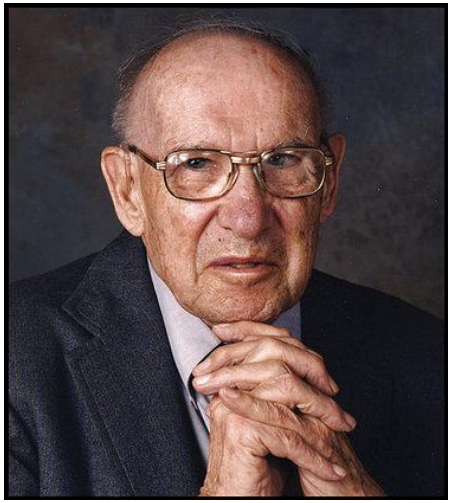
Ana Fernandez Rodriguez, Bertelsmann, ana.fernandez@bertelsmann.de
Michael Treixler, SKOLAMED GmbH, treixler@skolamed.de

"Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut!“



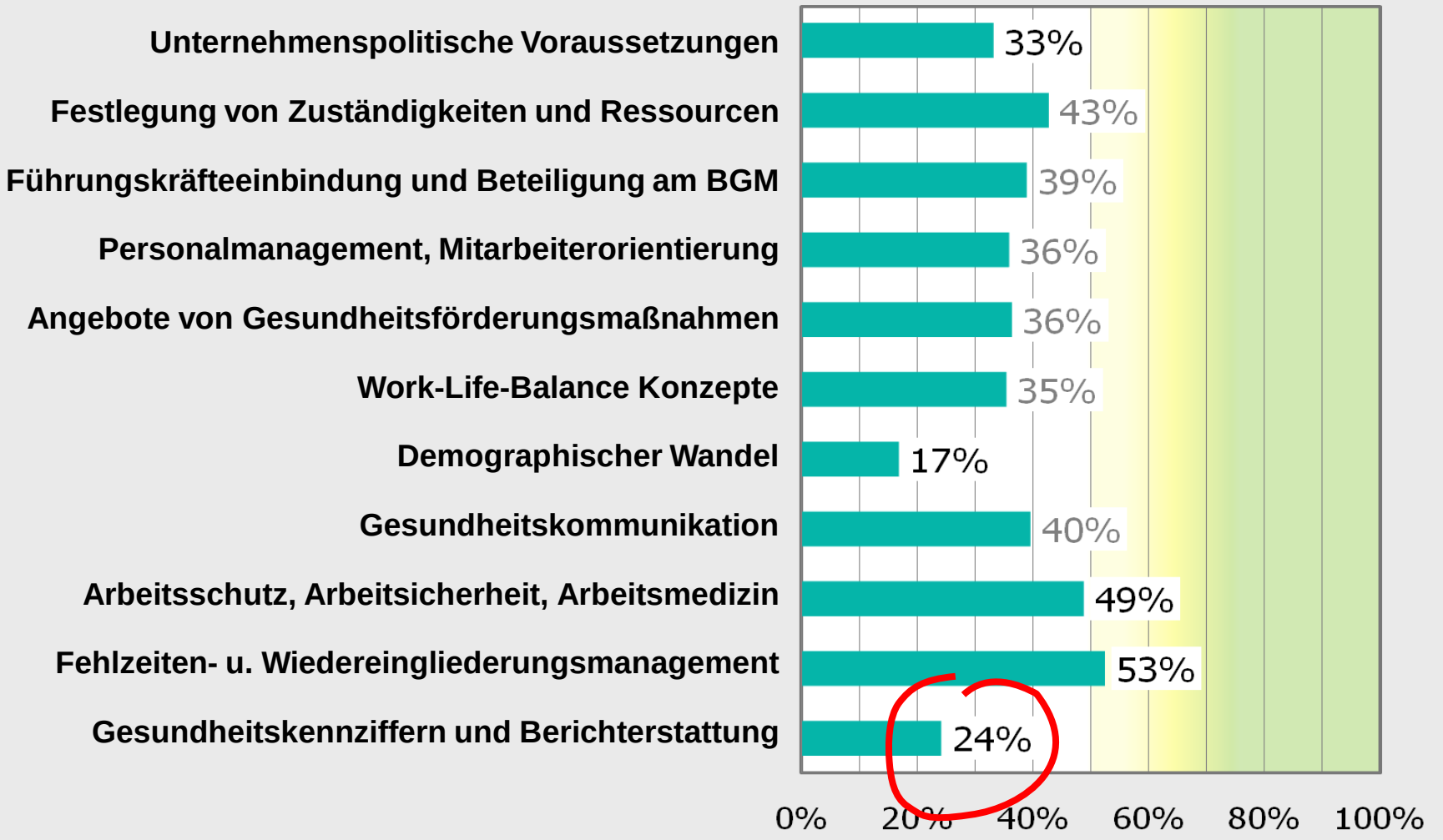
Kann man Gesundheit, Motivation, Leistungsfähigkeit etc. messen?

„Was man nicht messen kann, kann man nicht managen!“



Peter F. Drucker
Management Experte,
Autor, Dozent

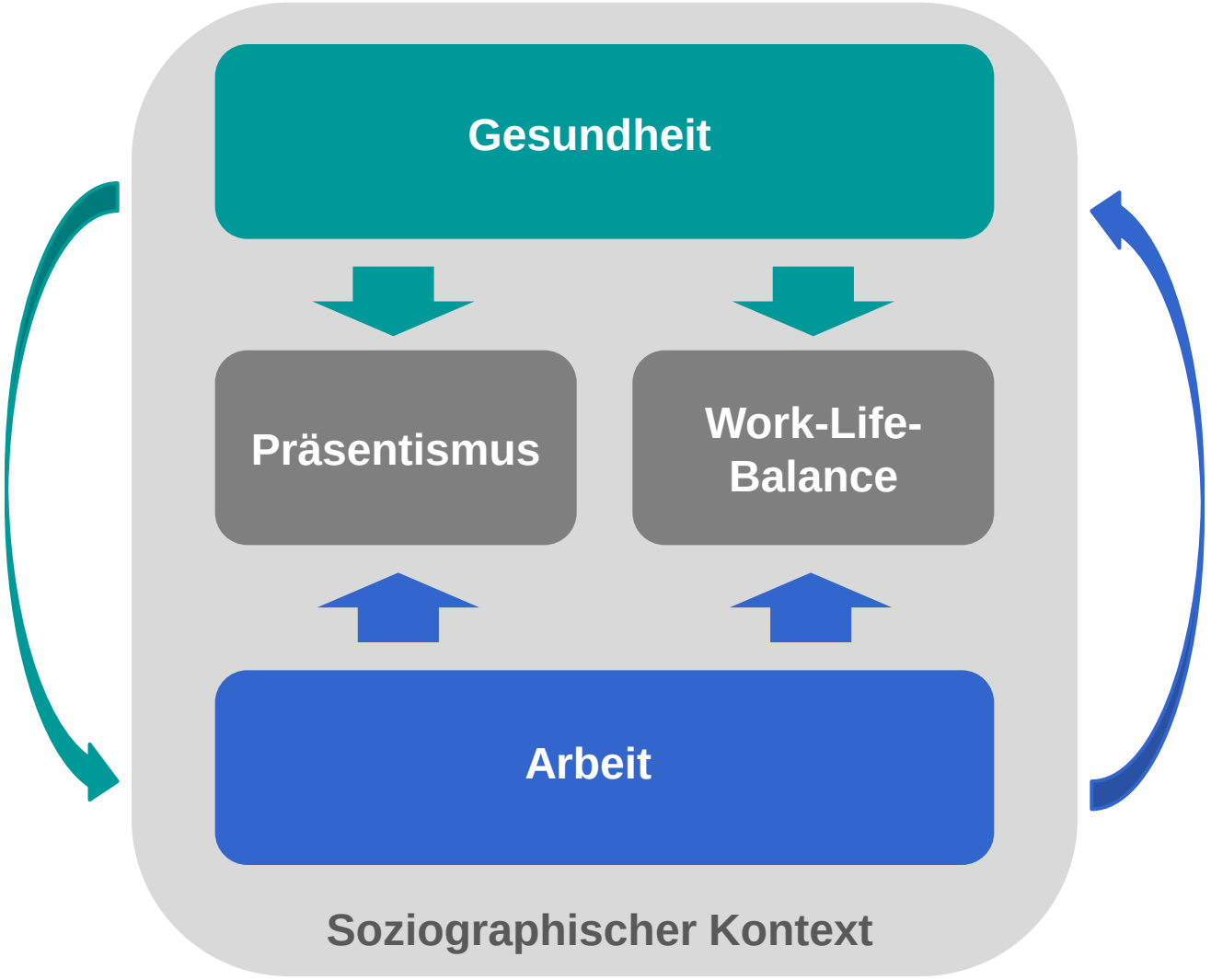
Nutzung des Gesundheitspotenzials - Dt. Unternehmen nach Kernbereichen (N=564 Unternehmen)



Generierung von Kennziffern um den BGM-Proprozess zu starten & Abschluss eines aussagekräftigen Gesundheitsberichts

- Erst der Aufbau einer **Dateninfrastruktur** und die Entwicklung eines **Kennzahlensystems** unter **Einbeziehung von Grenz- und Zielwerten** ermöglicht eine kontinuierliche BGM-Betrachtung.
- Die **Evaluation** ist ein unverzichtbarer Baustein des systematischen BGM-Prozesses. Es wird damit möglich, ein **Controlling** zu installieren, in dem die Daten des BGM mit den betriebswirtschaftlichen Kennziffern eines Unternehmens verknüpft werden.
- In einem jährlichen **Gesundheitsreport** sollen alle Beteiligten sowie die Mitarbeiter über die Gesundheitsförderungsaktivitäten und deren Bewertung hinsichtlich der Zielerreichung informiert werden.

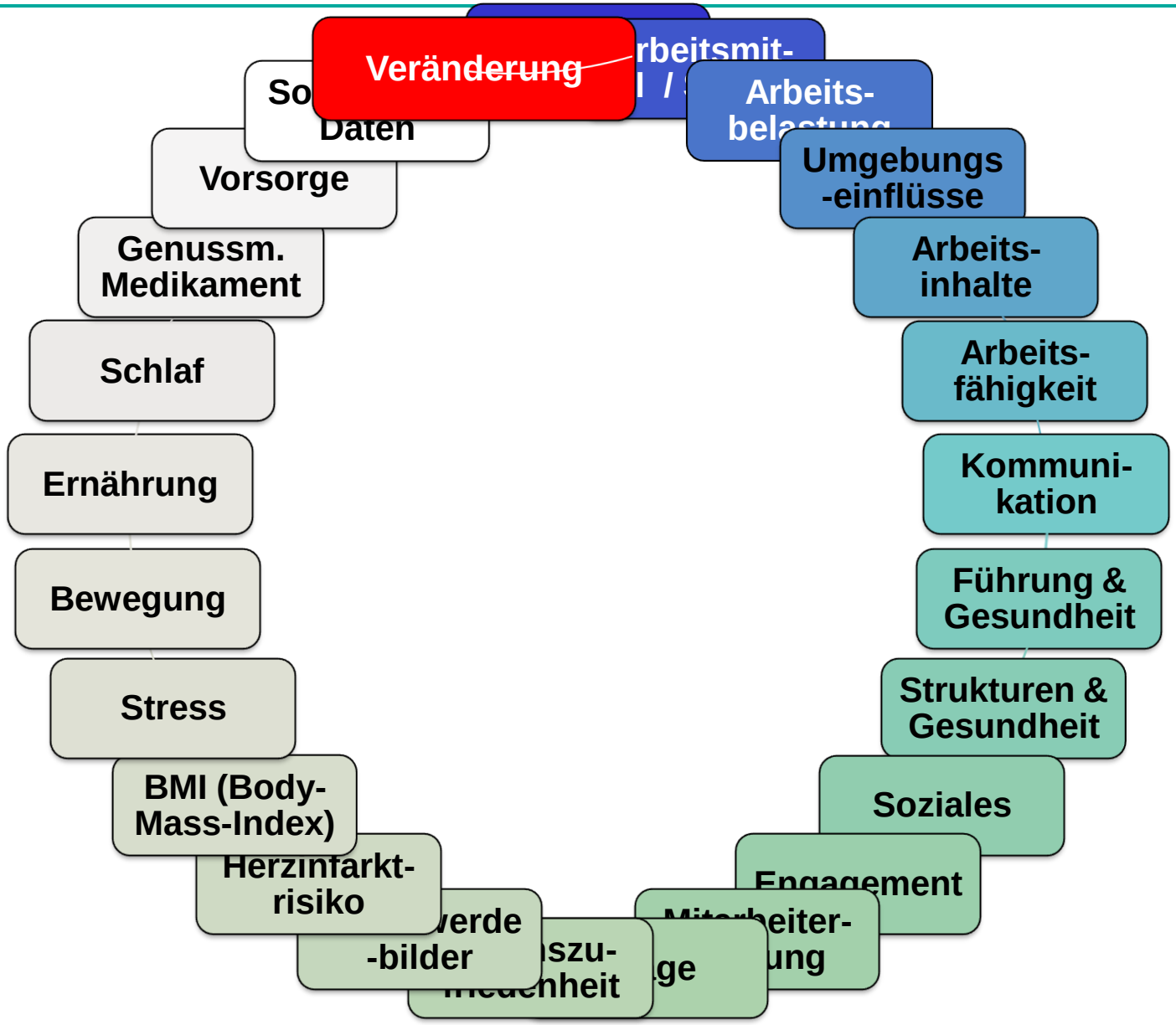
Einfluss & Wechselwirkung von Gesund-heits- & Arbeitsfaktoren im Unternehmen



BGM-Gesundheitsdimensionen

Gesundheit

Arbeit



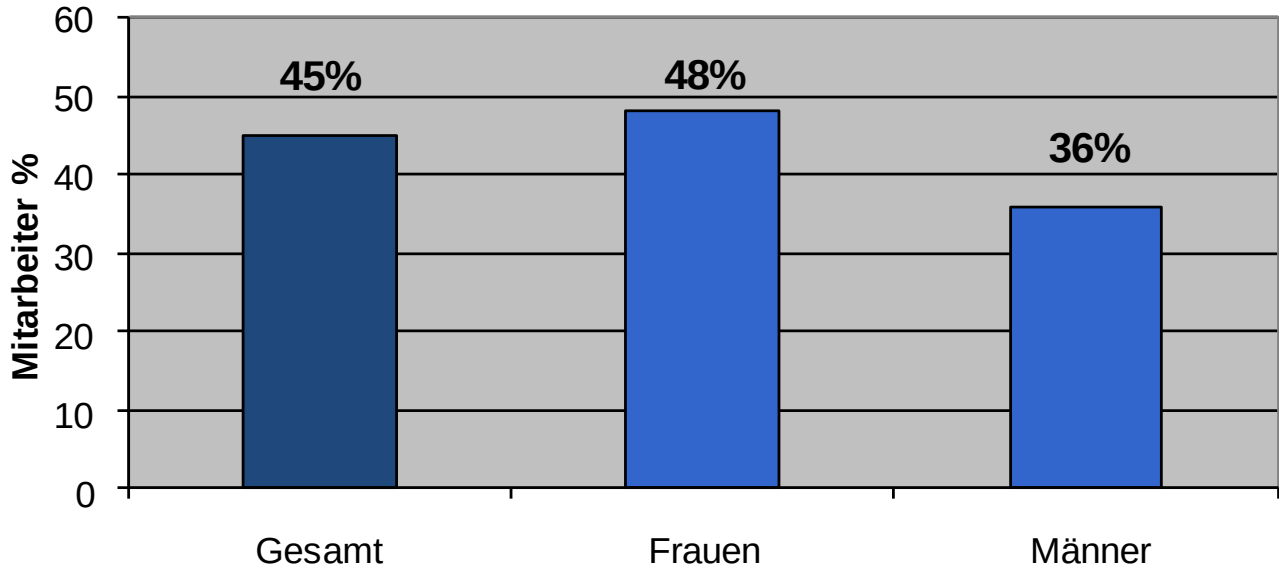
Beschreibung des Veränderungspotentials mit Hilfe des Phasenmodel nach Prochaska

Sorglosig-keit → Bewusst-werden → Planung → Handlung → Aufrecht-erhaltung

Reporting - Rauchverhalten

25% aller Erwachsenen rauchen in Deutschland regelmäßig

Raucher (n=96)
Frauen n=71 Männer n=25



- 26% der Raucher streben keine Verhaltensänderung an.
- 45% der Raucher denken über eine Verhaltensänderung nach.
- **12% haben sich eine Änderung fest vorgenommen.**
- 7% haben innerhalb der letzten 6 Mondas Rauchen aufgegeben.

Aktuelle Ansätze - Mitarbeiterbefragungen

Verbreitung:

- Es gibt kaum ein Unternehmen, das noch nie eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt hat
- Im Mittelstand führen knapp drei Viertel der Unternehmen alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung durch

Ziele der Befragung:

- Das Betriebsklima messen
- Missstände aufdecken und beheben

Verknüpfung mit dem Thema Gesundheit:

- Das Thema Gesundheit ist oft nur ein Randthema
- In der Regel wird das Thema mit 2-4 Fragen abgehandelt

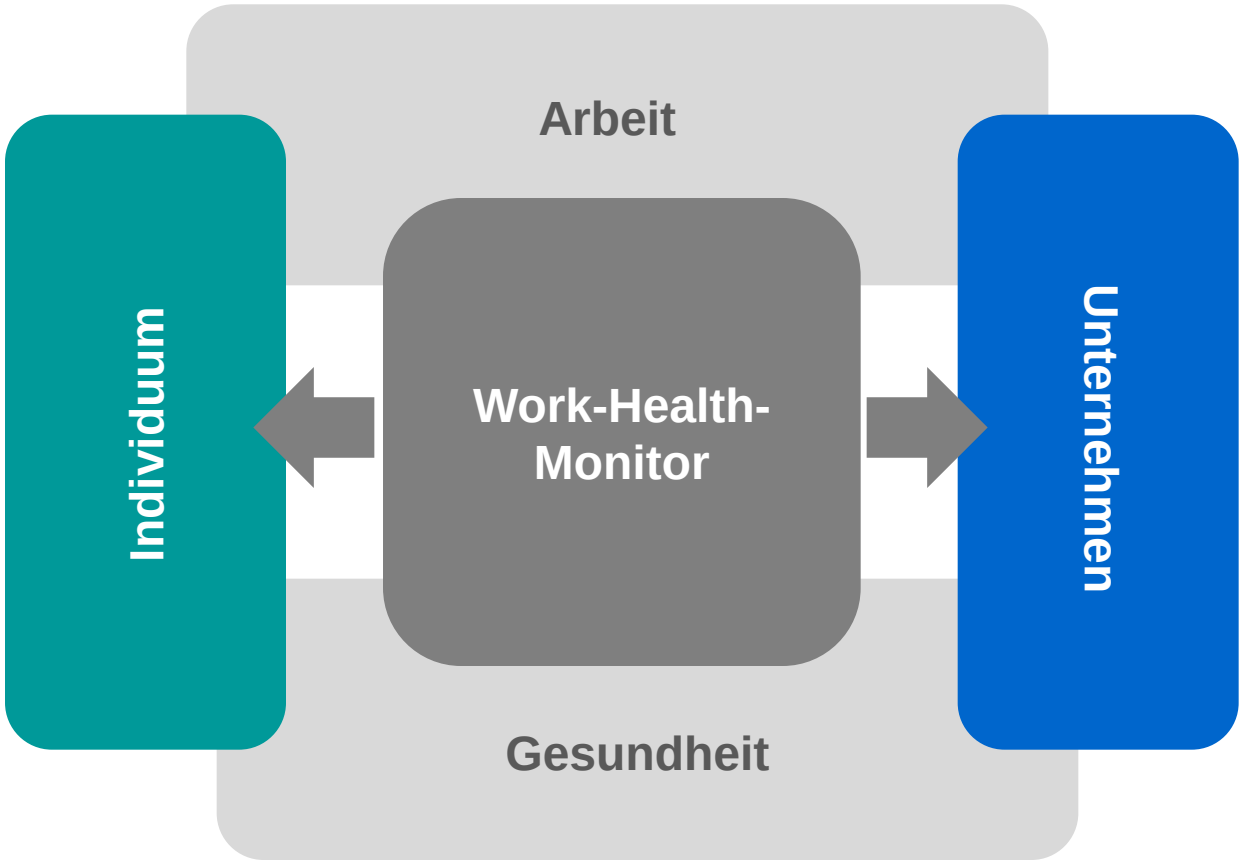
Quellen: Kienbaum-Studie 2008, Personalwirtschaft 2009

Anforderungen an eine BGM - Mitarbeiterbefragung

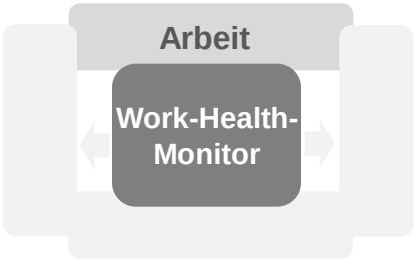
Eine idealtypische BGM-Mitarbeiterbefragung:

- Legt das Ausgenmerk auf die wichtigsten Arbeits- und Gesundheitsfaktoren
- Untersucht Arbeits- und Gesundheitsfaktoren in derselben Detailtiefe
- Der zu Grunde gelegte Fragebogen ist empirisch belastbar
- Ist ausreichend anonym
- Ermöglicht zielgruppen-spezifische Auswertungen:
  - Unternehmensebene
  - Teamebene
  - Mitarbeiterebene
- Die Auswertungen sind intuitiv und leicht verständlich

Der Work-Health-Monitor - ein ganzheitlicher Ansatz



Der Work-Health-Monitor - Thema Arbeit



- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsbedingungen
- Kommunikation
- Arbeitsfähigkeit
- Führung

Arbeit

- Soziales
- Engagement
- Mitarbeiterbindung
- Image
- Commitment

Der Work-Health-Monitor - Thema Gesundheit

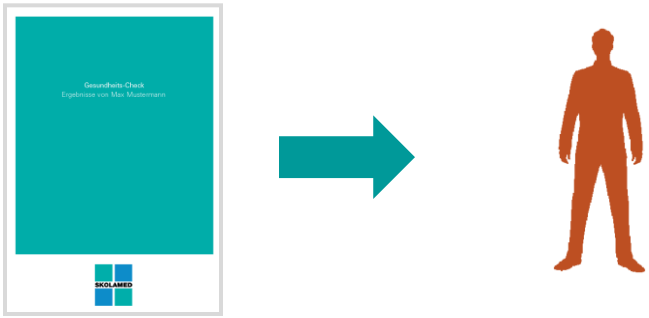
- Lebenszufriedenheit
- Beschwerdebilder
- Herzinfarktrisiko
- BMI
- Stress
- Bewegung

Gesundheit

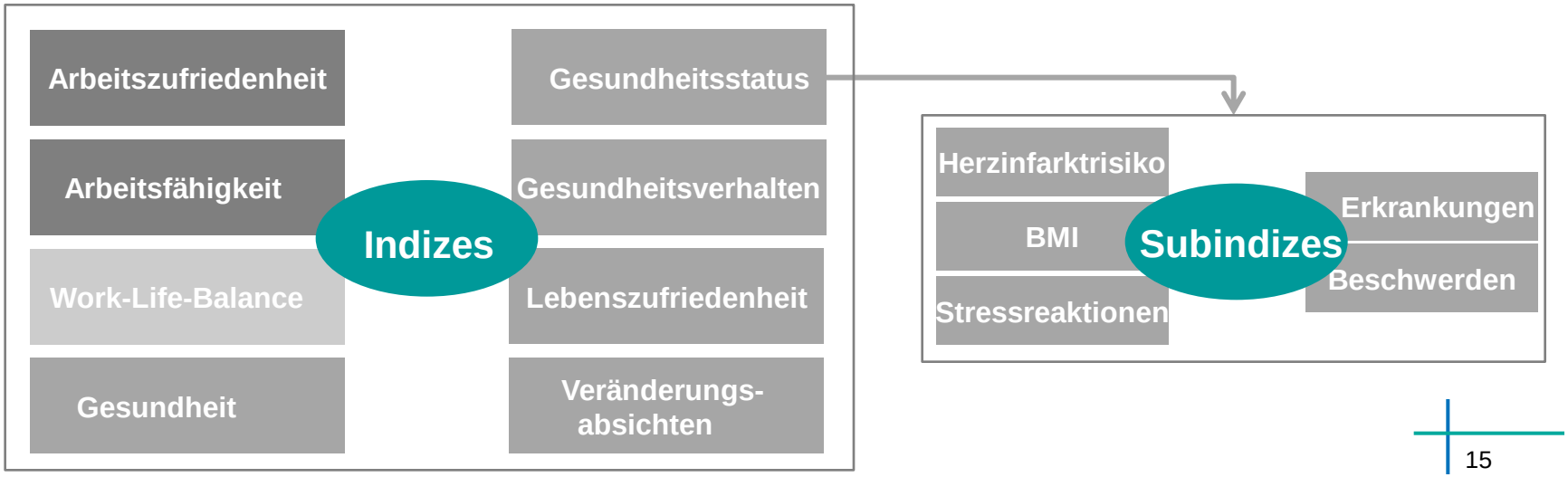
- Medikamentenkonsum
- Ernährung
- Genussmittel
- Schlaf
- Vorsorge
- Veränderungsabsicht

Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Individuums

- Jeder Mitarbeiter erhält seinen persönlichen Ergebnisbericht

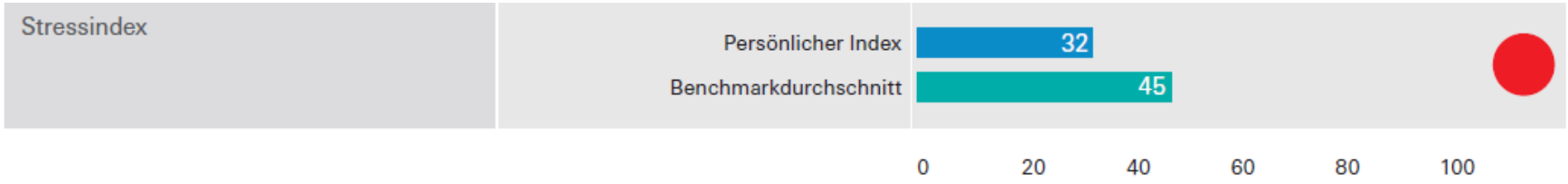


- Bildung von Indizes zu den Themen:



Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Individuums

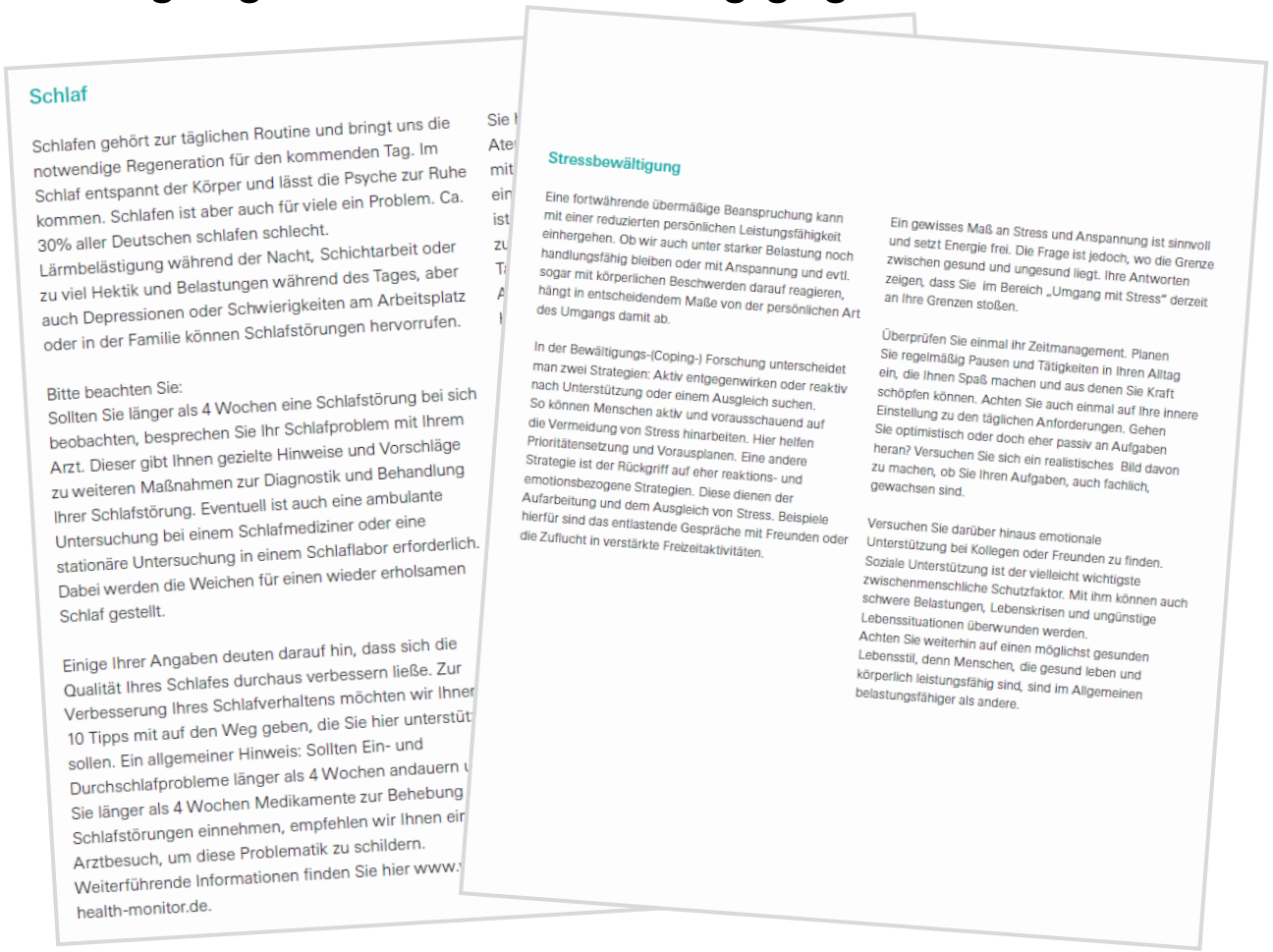
- Darstellung der persönlichen Ergebnisse im Vergleich zum Benchmarkdurchschnitt
- Bewertung der persönlichen Ergebnisse durch ein Ampelsystem



Der Ampelpunkt zeigt dem Teilnehmer, ob Verbesserungsbedarf besteht.

Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Individuums

- Falls Veränderungsbedarf in einem Themenfeld besteht, werden dem Teilnehmer Tipps & Anregungen zur Verbesserung gegeben



Schlaf

Schlafen gehört zur täglichen Routine und bringt uns die notwendige Regeneration für den kommenden Tag. Im Schlaf entspannt der Körper und lässt die Psyche zur Ruhe kommen. Schlafen ist aber auch für viele ein Problem. Ca. 30% aller Deutschen schlafen schlecht.
Lärmbelästigung während der Nacht, Schichtarbeit oder zu viel Hektik und Belastungen während des Tages, aber auch Depressionen oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder in der Familie können Schlafstörungen hervorrufen.

Bitte beachten Sie:
Sollten Sie länger als 4 Wochen eine Schlafstörung bei sich beobachten, besprechen Sie Ihr Schlafproblem mit Ihrem Arzt. Dieser gibt Ihnen gezielte Hinweise und Vorschläge zu weiteren Maßnahmen zur Diagnostik und Behandlung Ihrer Schlafstörung. Eventuell ist auch eine ambulante Untersuchung bei einem Schlafmediziner oder eine stationäre Untersuchung in einem Schlaflabor erforderlich. Dabei werden die Weichen für einen wieder erholsamen Schlaf gestellt.

Einige Ihrer Angaben deuten darauf hin, dass sich die Qualität Ihres Schlafes durchaus verbessern ließe. Zur Verbesserung Ihres Schlafverhaltens möchten wir Ihner 10 Tipps mit auf den Weg geben, die Sie hier unterstüt sollen. Ein allgemeiner Hinweis: Sollten Ein- und Durchschlafprobleme länger als 4 Wochen andauern Sie länger als 4 Wochen Medikamente zur Behebung Schlafstörungen einnehmen, empfehlen wir Ihnen ei Arztbesuch, um diese Problematik zu schildern.
Weiterführende Informationen finden Sie hier www. health-monitor.de.

Stressbewältigung

Eine fortwährende übermäßige Beanspruchung kann mit einer reduzierten persönlichen Leistungsfähigkeit einhergehen. Ob wir auch unter starker Belastung noch handlungsfähig bleiben oder mit Anspannung und evtl. sogar mit körperlichen Beschwerden darauf reagieren, hängt in entscheidendem Maße von der persönlichen Art des Umgangs damit ab.

In der Bewältigungs-(Coping-) Forschung unterscheidet man zwei Strategien: Aktiv entgegenwirken oder reaktiv nach Unterstützung oder einem Ausgleich suchen. So können Menschen aktiv und vorausschauend auf die Vermeidung von Stress hinarbeiten. Hier helfen Prioritätensetzung und Vorausplanen. Eine andere Strategie ist der Rückgriff auf eher reaktions- und emotionsbezogene Strategien. Diese dienen der Aufarbeitung und dem Ausgleich von Stress. Beispiele hierfür sind das entlastende Gespräche mit Freunden oder die Zuflucht in verstärkte Freizeitaktivitäten.

Ein gewisses Maß an Stress und Anspannung ist sinnvoll und setzt Energie frei. Die Frage ist jedoch, wo die Grenze zwischen gesund und ungesund liegt. Ihre Antworten zeigen, dass Sie im Bereich „Umgang mit Stress" derzeit an Ihre Grenzen stoßen.

Überprüfen Sie einmal ihr Zeitmanagement. Planen Sie regelmäßig Pausen und Tätigkeiten in Ihren Alltag ein, die Ihnen Spaß machen und aus denen Sie Kraft schöpfen können. Achten Sie auch einmal auf Ihre innere Einstellung zu den täglichen Anforderungen. Gehen Sie optimistisch oder doch eher passiv an Aufgaben heran? Versuchen Sie sich ein realistisches Bild davon zu machen, ob Sie Ihren Aufgaben, auch fachlich, gewachsen sind.

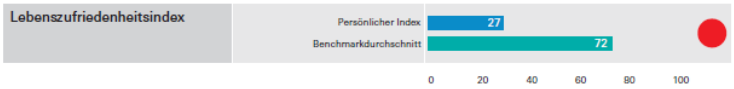
Versuchen Sie darüber hinaus emotionale Unterstützung bei Kollegen oder Freunden zu finden. Soziale Unterstützung ist der vielleicht wichtigste zwischenmenschliche Schutzfaktor. Mit ihm können auch schwere Belastungen, Lebenskrisen und ungünstige Lebenssituationen überwunden werden.
Achten Sie weiterhin auf einen möglichst gesunden Lebensstil, denn Menschen, die gesund leben und körperlich leistungsfähig sind, sind im Allgemeinen belastungsfähiger als andere.

Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Individuums

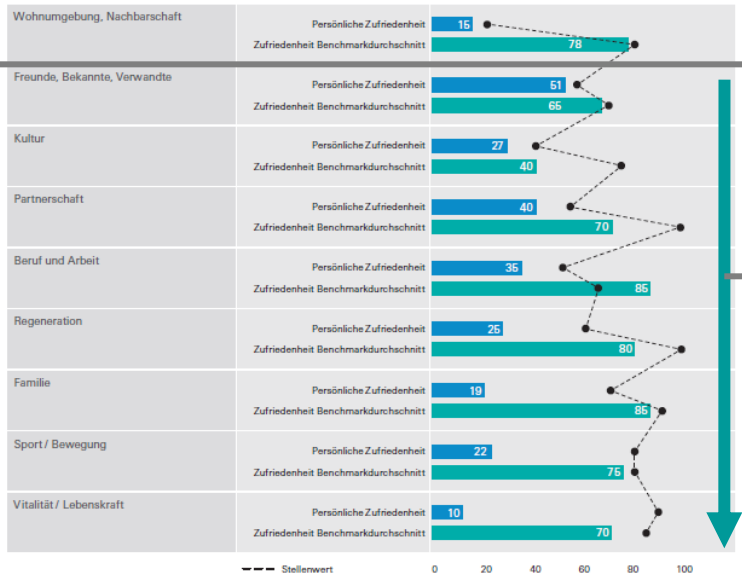
Beispielbericht

1.2 Lebenszufriedenheit

Wir alle suchen neben der beruflichen Herausforderung und Zufriedenheit auch ein erfülltes Privatleben, d.h. eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit kann jedoch aus verschiedenen Gründen ziemlich schwierig sein. Wir haben Sie gefragt, welche Lebensbereiche Ihnen wichtig erscheinen und wie zufrieden Sie derzeit in diesem Bereich sind.



1.2.1 Stellenwert versus Zufriedenheit

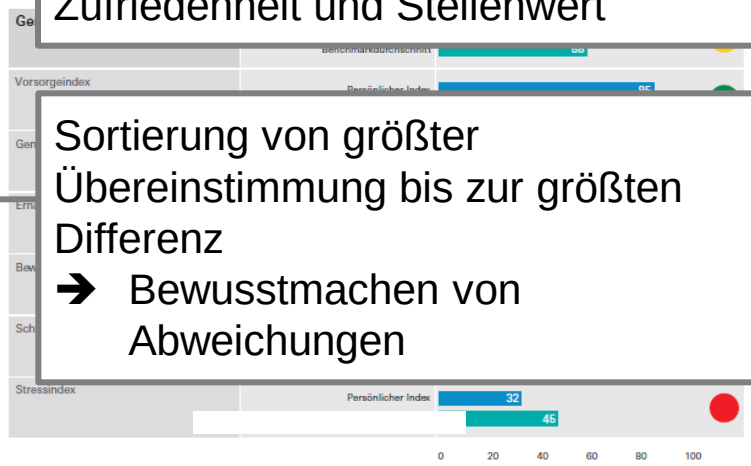


4 Ergebnisse

Mit ihrer aktuellen Lebenssituation sind sie in mehreren Bereichen unzufrieden. Eine besonders grosse Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit haben wir in den folgenden Bereichen festgestellt:

- Vitalität / Lebenskraft
- Sport / Bewegung
- Familie

Oft sind es schon kleine Veränderungen die für eine positive Wirkung und somit für mehr Zufriedenheit sorgen können. Nehmen Sie sich ein wenig Zeit, und versuchen Sie, die Hauptursache für Ihre Unzufriedenheit in den einzelnen Bereichen auszumachen. Besprechen Sie Ihre Situation und Lösungsansätze mit den Menschen, denen Sie persönlich Vertrauen. Versuchen Sie Veränderungen in kleinen Schritten - aber konsequent – einzuleiten.



Wie die Einzelergebnisse zeigen, verhalten Sie sich in einigen Teilbereichen bereits gesundheitsbewusst. Versuchen Sie, diese Verhaltensweisen auch weiter aktiv zu gestalten. In anderen Teilbereichen wiederum zeigt sich, dass sich Ihre derzeitige Situation als nicht besonders gesundheitsförderlich erweist. Hierfür möchten wir Sie durch die folgenden Erläuterungen sensibilisieren und mittels einiger Anregungen motivieren, sich in diesen Bereich zu entwickeln.

Ergebnisse 5

Intuitive Gegenüberstellung von Zufriedenheit und Stellenwert

Sortierung von größter Übereinstimmung bis zur größten Differenz

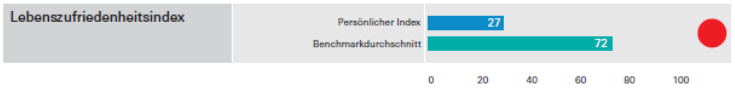
➔ Bewusstmachen von Abweichungen

Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Individuums

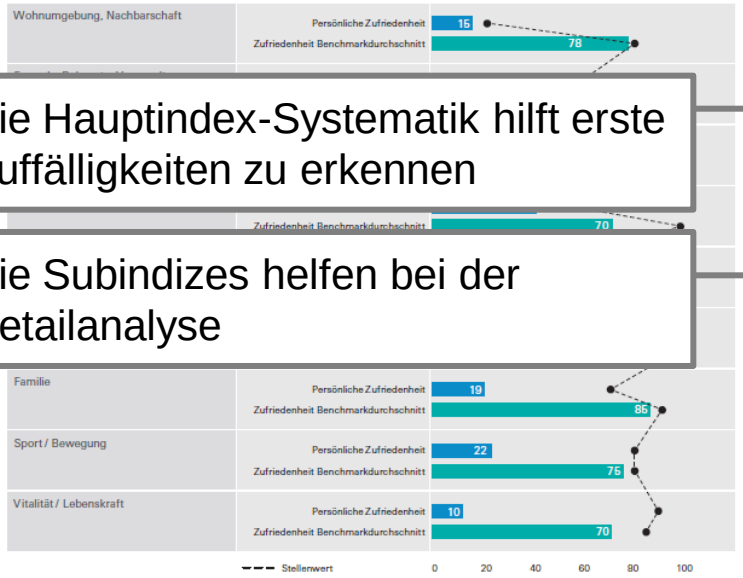
Beispielbericht

1.2 Lebenszufriedenheit

Wir alle suchen neben der beruflichen Herausforderung und Zufriedenheit auch ein erfülltes Privatleben, d.h. eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit kann jedoch aus verschiedenen Gründen ziemlich schwierig sein. Wir haben Sie gefragt, welche Lebensbereiche Ihnen wichtig erscheinen und wie zufrieden Sie derzeit in diesem Bereich sind.



1.2.1 Stellenwert versus Zufriedenheit



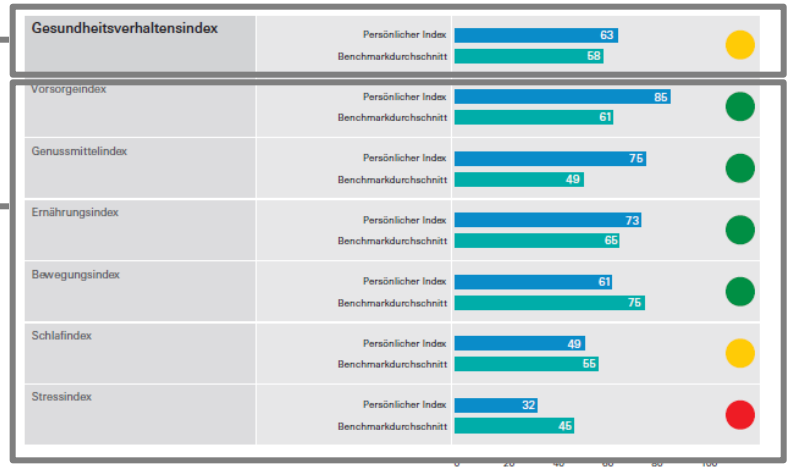
Mit ihrer aktuellen Lebenssituation sind sie in mehreren Bereichen unzufrieden. Eine besonders grosse Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit haben wir in den folgenden Bereichen festgestellt:

- Vitalität / Lebenskraft
- Sport / Bewegung
- Familie

Oft sind es schon kleine Veränderungen die für eine positive Wirkung und somit für mehr Zufriedenheit sorgen können. Nehmen Sie sich ein wenig Zeit, und versuchen Sie, die Hauptursache für Ihre Unzufriedenheit in den einzelnen Bereichen auszumachen. Besprechen Sie Ihre Situation und Lösungsansätze mit den Menschen, denen Sie persönlich Vertrauen. Versuchen Sie Veränderungen in kleinen Schritten - aber konsequent – einzuleiten.

1.3 Gesundheitsverhalten

Neben Ihrem aktuellen Gesundheitsstatus haben wir auch Ihr derzeitiges Gesundheitsverhalten in verschiedenen Einflussbereichen bewertet.



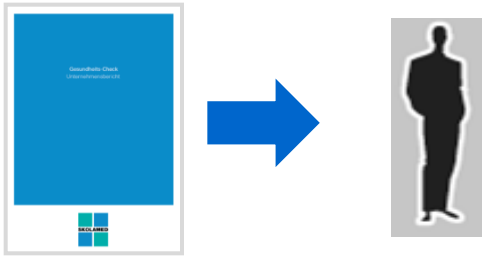
Wie die Einzelergebnisse zeigen, verhalten Sie sich in einigen Teilbereichen bereits gesundheitsbewusst. Versuchen Sie, diese Verhaltensweisen auch weiter aktiv zu gestalten. In anderen Teilbereichen wiederum zeigt sich, dass sich Ihre derzeitige Situation als nicht besonders gesundheitsförderlich erweist. Hierfür möchten wir Sie durch die folgenden Erläuterungen sensibilisieren und mittels einiger Anregungen motivieren, sich in diesen Bereich zu entwickeln.

Die Hauptindex-Systematik hilft erste Auffälligkeiten zu erkennen

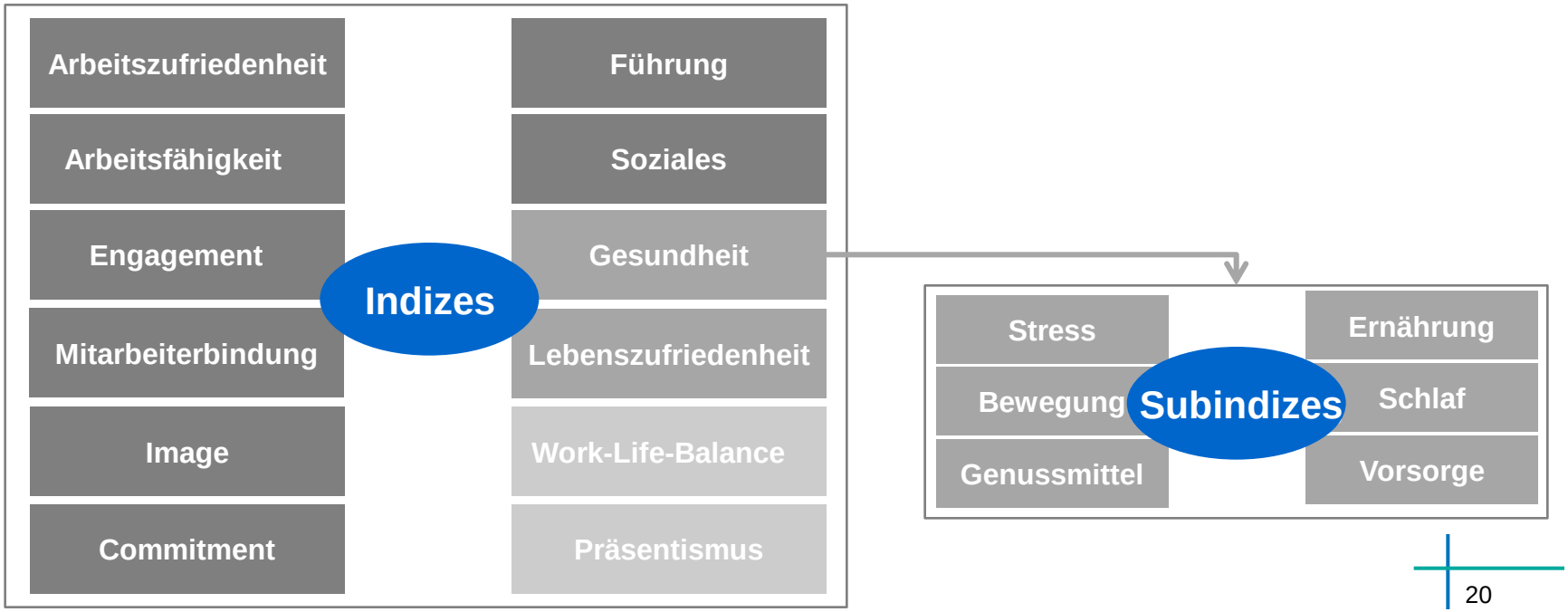
Die Subindizes helfen bei der Detailanalyse

Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Unternehmens

- Das Unternehmen erhält einen aggregierten Unternehmensbericht

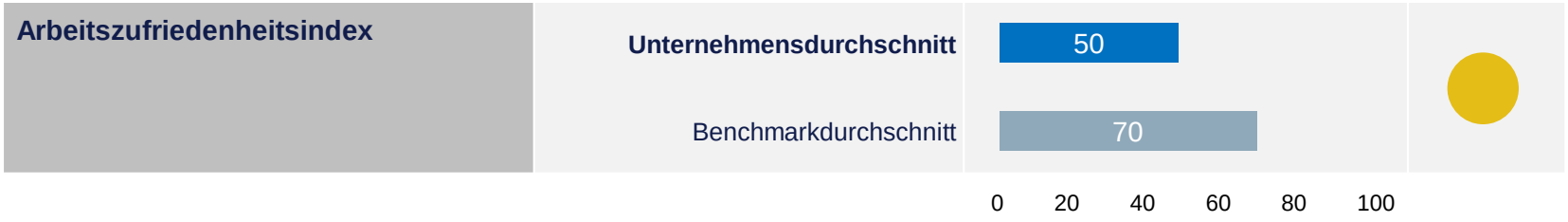


- Bildung von Indizes zu den Themen:



Der Work-Health-Monitor - aus der Sicht des Unternehmens

- Darstellung des Unternehmensdurchschnitts im Vergleich zum Benchmarkdurchschnitt
- Bewertung der Unternehmensergebnisse durch ein Ampelsystem

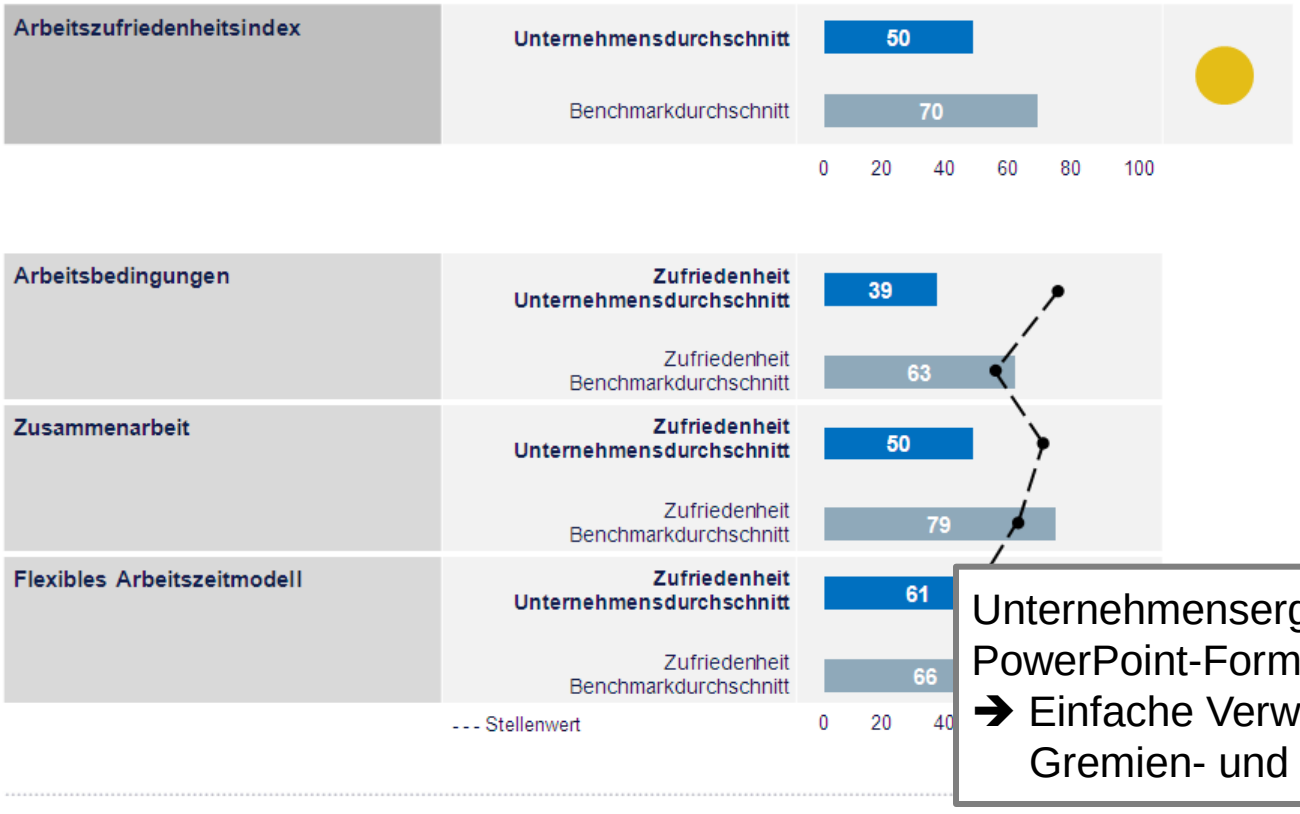


Der Ampelpunkt zeigt dem Unternehmen, ob Verbesserungsbedarf besteht.

Der Work-Health-Monitor
- aus der Sicht des Unternehmens

Beispielbericht

1. Themenfeld Arbeit
Arbeitszufriedenheit

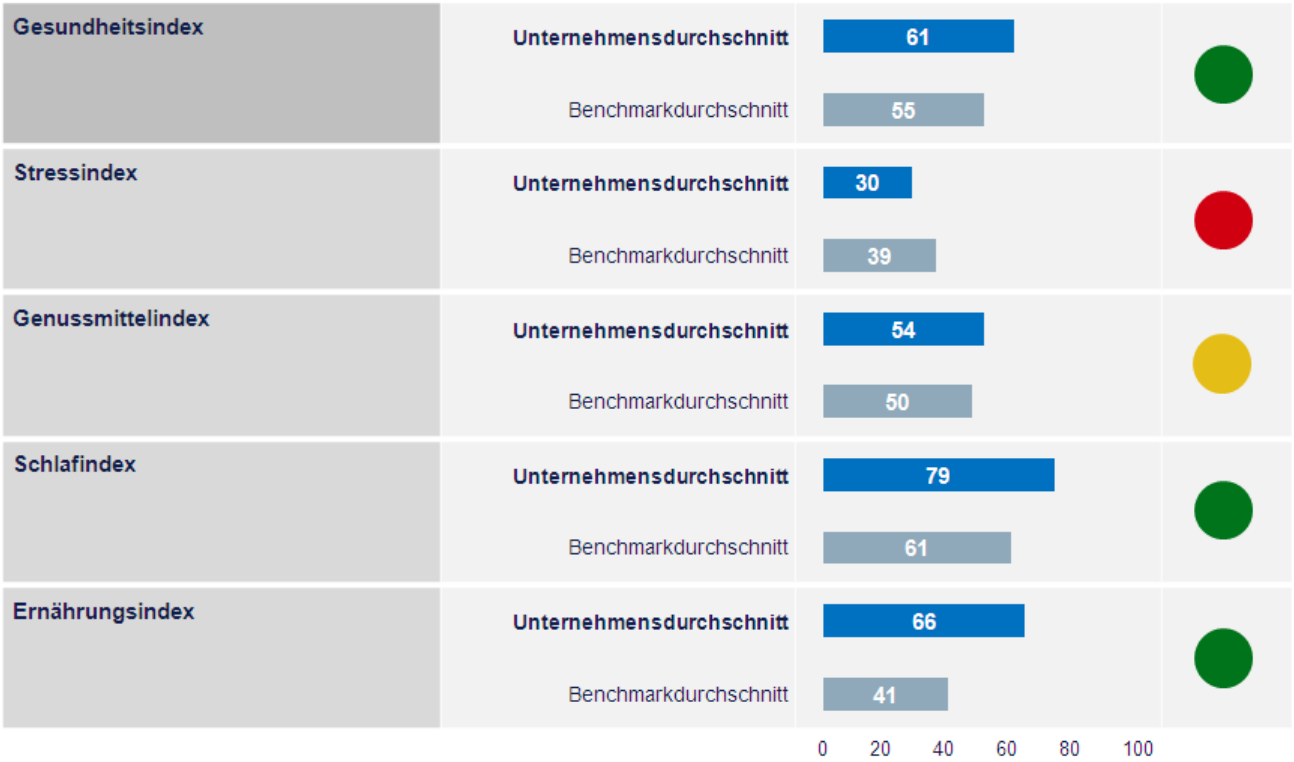


Unternehmensergebnisse werden im PowerPoint-Format übergeben
➔ Einfache Verwendung für Gremien- und Entscheiderrunden

Der Work-Health-Monitor
- aus der Sicht des Unternehmens

Beispielbericht

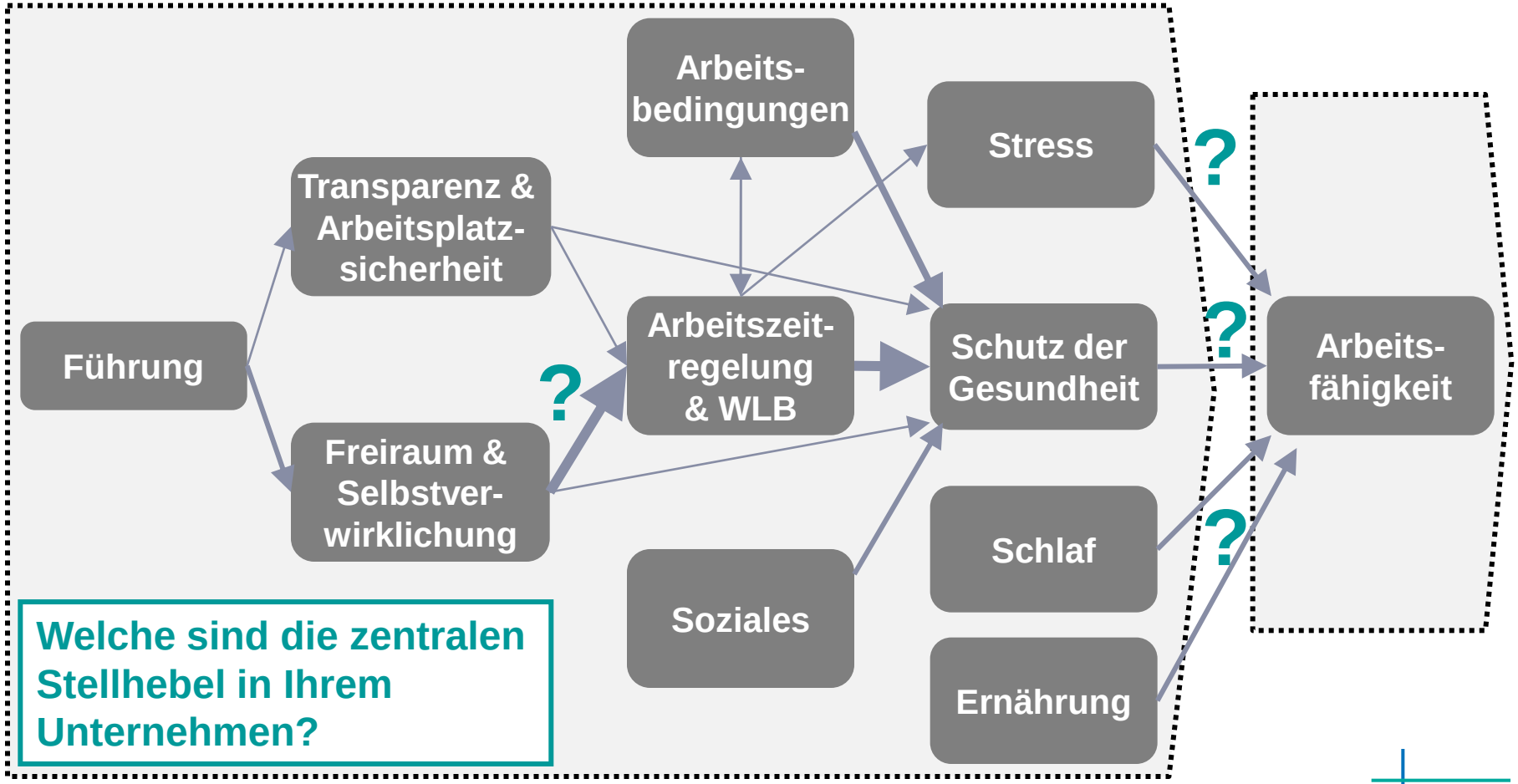
2. Themenfeld Gesundheit



3

Strukturgleichungsmodell zur Arbeitsfähigkeit

Das Strukturgleichungsmodell identifiziert Treiber / Stellhebel für die Arbeitsfähigkeit



Guten Tag, möchten Sie die Straße überqueren?

Nein,
vielen Dank.
Wir warten auf
den Bus.

Aber wissen Sie vielleicht wie spät es ist?